



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales

Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON
ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO –
SECRETARIADO EJECUTIVO**

AUTOR:

María Angelita Rafael Cusma

ORCID (0000-0002-8811-7494)

ASESOR:

Mgr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

ORCID (0000-0002-2464-6477)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

LIMA - PERÚ

2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PCAM

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL PARA
OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

La Bachiller: **RAFAEL CUSMA MARIA ANGELITA**, para obtener el Grado Académico de
Licenciada en Educación, han sustentado la tesis titulada:

**“Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales
Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018”.**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mg. Anibal Fernando Mendo García

Nombres, Apellidos y firma de Presidente de Jurado

Mg. Wildoro Pinchi Daza

Nombres, Apellidos y firma de Secretario/a de Jurado

Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo

Nombres, Apellidos y firma de Vocal de Jurado





Tarapoto 27 de febrero de 2019

Dedicatoria

Con mucho amor y cariño a mi fiel compañero; mi esposo y mi hijo, que son mi fuente de motivación para seguir superándome a nivel personal y profesional.

Agradecimiento

El agradecimiento especial a los docentes de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto por su apoyo para lograr mis metas.

Al personal directivo y docente del colegio Manuel Gonzales Prada por brindarme facilidades para aplicar mis instrumentos de investigación.

En especial, a mi asesor al M. Carlos Joaquín Briones Zavaleta por su apoyo para terminar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maria Angelita Rafael Cusma con DNI n.º 01154483, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Complementación Universitaria, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis: **Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018**, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de enero de 2019



Maria Angelita Rafael Cusma
DNI 01154483

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en educación Secundaria.

Índice

Página del jurado.....	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables.....	14
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos.....	17
2.7 Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativa utilizando el tipo de investigación básica, asimismo se utilizó nivel relacional, diseño no experimental, corte transversal, para ello, se tomó como población y muestra la totalidad de docentes de la institución educativa, conformada por 41 docentes en un solo turno, a dichos docentes se les aplicó dos instrumentos, el primero para medir la percepción sobre el liderazgo del directivo y otro para observar sus percepciones sobre el clima Institucional. A partir de ello se encontró en los resultados que el liderazgo directivo es calificado como bajo por el 44% de los docentes, sin embargo el 32% considera que es regular y solo el 24% de los encuestados percibió que se encuentra en un nivel alto. En tanto el clima institucional es calificado como inadecuada según el 51% de los docentes encuestados, no obstante un 32% resaltó que es adecuada y el 17% restante lo calificó como regular, por otro lado el resultado de la prueba estadística evidenció que el valor de sig. bilateral fue igual 0,000, siendo menor al margen de error de 0,05 y que el coeficiente de correlación obtenido fue igual 0,722. La investigación se concluye aceptando la hipótesis planteada; la misma que hace mención que el liderazgo directivo se relaciona con el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima institucional, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and the institutional climate in the Manuel Gonzales Prada school, Pardo Miguel, Rioja, 2018. The research was quantitative based on the type of basic research, and a relational level was used. non-experimental design, cross section of correlational scope, for this, it was taken as a population and shows all the teachers of the educational institution, consisting of 41 teachers in a single shift, these teachers were applied two instruments, the first to measure the perception about the leadership of the manager and another to observe their perceptions about the Institutional climate. From this it was found in the results that the leadership is classified as low by 44% of the teachers, however 32% consider it to be regular and only 24% of the respondents perceived that it is at a high level . While the institutional climate is rated as inadequate according to 51% of teachers surveyed, however, 32% stressed that it is adequate and the remaining 17% rated it as fair, on the other hand the result of the statistical test showed that the value of sig. bilateral was equal to 0.000, being less than the margin of error of 0.05 and that the correlation coefficient obtained was equal to 0.722. The research is concluded accepting the hypothesis, which refers to the relationship between managerial leadership and the institutional climate in the school Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 is positive.

Keywords: Leadership leadership, institutional climate, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Se conoce como liderazgo institucional al conjunto de habilidades o capacidades interpersonales del líder, así como también al proceso mediante el cual éste logra influir, inducir y animar a los subordinados cumplir con las metas institucionales con entusiasmo y por voluntad propia; asimismo, el liderazgo institucional tiene impacto significativo porque ejerce sobre variables asociadas a resultados como satisfacción y buen clima profesional.

El clima institucional en cualquier institución educativa se ve reflejada durante el desarrollo de su proceso educativo; sin embargo a lo largo de la historia la administración en las organizaciones en el mundo para lograr el éxito tienen que estar plasmadas en su liderazgo y clima que se ven muy enlazados, instituciones educativas en diversas partes del mundo se manifiestan conflictos por no tener un buen liderazgo y un adecuado clima institucional, en la cual la motivación y la empatía no se ponen de manifiesto; en nuestro país particularmente el Perú a nivel general, se observa denuncias debido a la falta de entendimiento entre directivo y docentes por tener muchas veces una administración rígida no teniendo en cuenta el lado humano, pero tampoco desde luego puede ser permisivo porque, esto conlleva al desorden y desorganización muchas denuncias se presentan en las diferentes UGELEs, sobre conflictos institucionales; si hablamos de la región San Martín podemos notar que existen un crisol de instituciones educativas con sus propios problemas y peculiaridades dado algunas que son bilingües y no aceptan muchas veces a acatar las normas emanadas por el Ministerio de Educación y por parte del líder (director) no sabe cómo llegar a su personal que en varias oportunidades lo conlleva al abuso de autoridad, si nos referimos a la institución educativa Manuel Gonzales Prada de Pardo Miguel Naranjos, muchos de los encuestados manifiestan sus disconformidades, que por su puesto esto se ve reflejado en los resultados de nuestra investigación.

Como antecedente a este trabajo, tenemos al investigador Benavides (2017), quien en una investigación para la Universidad de Carabobo de Bárbula, Venezuela; cuyo objetivo fue proponer un plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional de Liceo Nacional Pedro Gual, en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, el método es la estrategia motivacional diseño descriptivo de campo con modalidad de proyecto factible, siendo la población y muestra de 30 docentes los instrumentos que se utilizaron para la investigación de las variables de estudio, fue proyectos factibles de corte cuantitativo y cualitativo, concluyeron mostrando los

resultados se puede indicar que se logró evidenciar que los aspectos relacionados con las relaciones interpersonales, la falta de motivación representan los aspectos de mayor incidencia en el clima organizacional determinado que para estos profesionales lo que determina una situación incómoda y por lo tanto incide negativamente en su desempeño.

Álvarez Valencia (2017), en un estudio para la Universidad de Antioquía, concluyó que el clima laboral para los directivos hay un buen ambiente de trabajo, ya que los resultados arrojan que para ello los profesores cumplen bien sus funciones, en un marco general existe un clima adecuado en la institución en el desarrollo de las actividades, contando con la infraestructura adecuada, el personal idóneo y eficiente.

Villadiego y Alzate (2017), en una investigación para la Universidad de Cartagena, Colombia; cuyo objetivo realizar el análisis del clima de la organización y su asociación con el desempeño laboral y las relación interpersonal del personal de una empresa de petróleo, el método es de espacio físico geográfico, diseño descriptivo de enfoque mixto, siendo la población y muestra de 08 personas, se concluyó que existe dicha asociación positiva.

Este trabajo se enmarca en la problemática común de las instituciones educativas, cual es, los problemas en el clima organizacional. Al respecto, se plantea contribuir a mejorar el clima institucional mediante el aporte de un modelo de liderazgo institucional con base teórica en el liderazgo transformacional de Lickert y de Bass. El objeto de estudio comprende el proceso de gestión en relación al clima institucional en el nivel superior. Los objetivos planteados son los siguientes: Objetivo general: Diseño de un modelo de liderazgo institucional sustentado en la teoría del liderazgo transformador para mejorar el clima institucional en la I.E. “Manuel Gonzales Prada” del distrito de Pardo Miguel – Naranjos; Provincia de Rioja, región San Martín; Objetivos específicos; Realizar un diagnóstico situacional para conocer las características del clima institucional; Explicar la interrelación entre las variables y el marco teórico de la investigación, proponer una metodología de liderazgo institucional para mejorar el clima institucional. El campo de acción comprende el modelo de liderazgo institucional en la I.E. “Manuel Gonzales Prada” del distrito de Pardo Miguel – Naranjos, provincia de Rioja. Los métodos utilizados son la encuesta, la entrevista, la observación participante.

Ante ello se formuló el siguiente problema general: ¿cuál es la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?

Se formuló los siguientes problemas específicos: ¿cuál es la relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?, ¿cuál es la relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?, ¿cuál es la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018?, ¿cuál es la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?

En cuanto a la justificación teórica, esta investigación se pretende entender como es el liderazgo directivo en su sentido más amplio y el clima institucional basado en trabajos recientes como forma de desarrollo de las instituciones educativas, al tener conocimiento de ello se tendrá que mejorarlo; de las conclusiones de nuestro trabajo nos permitirá ampliar los conocimientos en otras esferas del saber; ósea a otros procesos de investigación; ambas variables tenemos la necesidad de verlos como se relacionan para mejorar la calidad educativa, el fenómeno del liderazgo es importante ya que ello permite la mejora sustancial de las empresas sobre todo las educativas siempre y cuando se utilice una adecuada línea directriz que beneficie a nuestra comunidad, con los resultados obtenidos a través de las conclusiones se espera socializarlo con otras instituciones educativas en su situación de mejora, este trabajo permitirá realizar estudios más amplios sobre el tema de liderazgo y clima institucional, que nos permita entender que nuestra sociedad educativa si pone de su parte se puede lograr muchas cosas.

La justificación práctica se enmarca en que el tema de liderazgo y clima institucional es muy valioso e importante desarrollarlo en su forma práctica en busca de la mejora institucional, porque busca que las instituciones se desarrollen buscando el bien común entre los diferentes agentes educativos. En la actualidad se observa que las instituciones educativas pasan por problemas de entendimiento, en ese sentido teniendo un modelo de liderazgo adecuado permitirá que las instituciones se lleven bien mediante un clima adecuado y con ello se lograra un crecimiento institucional que cual beneficie a nuestros estudiantes y a la sociedad en su conjunto.

La justificación por conveniencia se enmarca en que la investigación sobre situaciones de liderazgo y clima institucional es importante porque nos permite entender que realizándolo y practicándolo adecuadamente vamos a lograr que nuestras instituciones trabajen en beneficio de nuestros estudiantes y nuestra sociedad en su conjunto.

Justificación social se enmarca en que es relevante para la sociedad, porque el buen clima institucional y liderazgo adecuado permiten que las instituciones y empresas tengan un desarrollo adecuado, oportuno y su crecimiento institucional sea preponderante, se beneficiaran con ello toda la comunidad educativa particularmente los estudiantes que son la razón de ser de todos estos trabajos de investigación, ostentando oportunidades diversas, trabajo en equipo, ganas de hacer las cosas, optimismo y proyección social es adecuado ya se presentan como instituciones sólidas y de buena performance, y promueven un mercado estudiantil que repercute en el desarrollo social de la comunidad educativa.

Se justifica el estudio en el aspecto metodológico porque se utilizaron instrumentos que permitieron su operacionalización mediante juicio de expertos de nuestro medio regional acorde a nuestra temática de investigación, que pasan por filtros que permiten una relación entre variables liderazgo y clima institucional, se sugiere ampliar el campo de estudio al hacerlo dentro de un ámbito regional o nacional, esta investigación puede tener como punto de partida a ser ampliada y mejorada por otros investigadores que permitan nuestra calidad educativa.

La hipótesis general fue: el liderazgo directivo se relaciona con el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.

La hipótesis específicas fueron: la relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva; la relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva; la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva; la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva.

El objetivo general fue: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

Los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018; determinar la relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018; determinar la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018; determinar la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, con diseño experimental. En cuanto al nivel de la investigación, este es relacional. De acuerdo al momento en el cual se recogen los datos, es de corte transversal.

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Nivel de Rango
Liderazgo Directivo	Capacidad de gestión	Capacidad administrativa.	Cuestionario con escala Likert.	Bajo 24 – 55
		Organización del trabajo.	1. Nunca	Medio 56 – 87
		Articulación estratégica.	2. Casi nunca	Alto
			3. A veces	88 – 120
	Relaciones humanas	Nivel de empatía.	4. Casi siempre	
		Interacción entre pares.	5. siempre	
		Fomento de relaciones.		
	Comunicación	Transparencia comunicativa		
		Asertividad comunicativo.		
		Pertinencia comunicacional.		
Motivación		Seguridad de funciones.		
		Compromiso laboral.		
		Desarrollo personal.		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Nivel y rango
Clima institucional	Identidad institucional	Compromiso de gestión.	Cuestionario con escala Likert.	Inadecuada 24 – 55
		Compromiso personal.	1. Nunca	Regular 56 – 87
		Nivel de desempeño.	2. Casi nunca	Adecuada 88 – 120
			3. A veces	
	Relaciones interpersonales	Comunicación.	4. Casi siempre	
		Empatía.	5. siempre	
	Trabajo en equipo	Organización grupal.		
		Organización del trabajo		
		Integración de ideas.		
	Normas de convivencia	Distribución de funciones.		
		Respeto al reglamento.		
		Efectividad de cumplimiento de las características institucionales.		
		Integración social.		

2.3 Población, muestra y muestreo

En la investigación, la población en el colegio Manuel Gonzales Prada consta de 41 docentes entre varones y mujeres.

Distribución de la población y muestra de los docentes

Institución Educativa	Número
Manuel Gonzales Prada	
Varones	29
Mujeres	12
Total	41

Registro de personal del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, 2018.

La muestra de la investigación fue la misma de la población, ya que los docentes presentaban las mismas características del estudio de la investigación en el colegio Manuel Gonzales Prada.

Distribución de la población de los docentes

Institución Educativa	Manuel Gonzales Prada	Número
Varones		29
Mujeres		12
Total		41

Registro de personal del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos, la técnica aplicada es la encuesta, con el instrumento de cuestionario. A fin de dar validez al instrumento, se vio necesario pedir la validación a tres expertos en el área, quienes cuentan con grado de maestría o doctorado, y educadores de profesión.

Validación por juicio de expertos

Experto	Opinión
Mg. Pablo Lizardo Lozada Trigos	Existe suficiencia
Mg. Tito López Fernández	Existe suficiencia
Mg. Amado López Fernández	Existe suficiencia

La confiabilidad del instrumento se exploró mediante la determinación del coeficiente alfa de Cronbach el cual fue de 0.92, interpretándose como buena confiabilidad por nuestros jueces que trabajan en diferentes instituciones de prestigio en nuestra región San Martín y fuera de la región; en la cual según el estudioso que vamos a mencionar los valores deben ser ≥ 0.7 (Hernández et al, 2010).

2.5 Procedimiento

El procedimiento es: primero se confirmó la aplicabilidad de los instrumentos, mediante el juicio de expertos y el alfa de Cronbach; luego se aplicó el cuestionario a la muestra pre-seleccionada, los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS en la última versión en español disponible, y los resultados fueron expuestos en tablas y gráficas, para la emisión de conclusiones y recomendaciones.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la prueba de la hipótesis, se vio conveniente aplicar el estadístico de correlación de Spearman, propio de estudios correlacionales; junto a medidas de dispersión.

El programa estadístico utilizado fue SPSS ver. 21.

2.7 Aspectos éticos

Para esta investigación se tuvo en cuenta los aspectos éticos primordiales ya que se consideró a personas como sujetos de estudio y su participación requirió una autorización;

por lo cual se procedió a aplicar el consentimiento informado del director. Todos los profesores accedieron a participar de esta investigación.

El instrumento que se aplicó en la institución educativa Manuel Gonzales Prada, fue de carácter privado y verídico en el registro de las respuestas para el investigador, los resultados de esta investigación son confidenciales.

III. RESULTADOS

Relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

Tabla 1. *Relación liderazgo directivo*clima institucional*

			Liderazgo directivo	Clima institucional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

Fuente. Cuestionario.

Coefficiente de determinación (r^2):

$$r^2 = (0,722)^2$$

$$r^2 = 0.521284 * 100$$

$$r^2 = 52\%$$

El liderazgo se relaciona en un 52% con el clima institucional, la diferencia demuestra que está relacionada por otros factores.

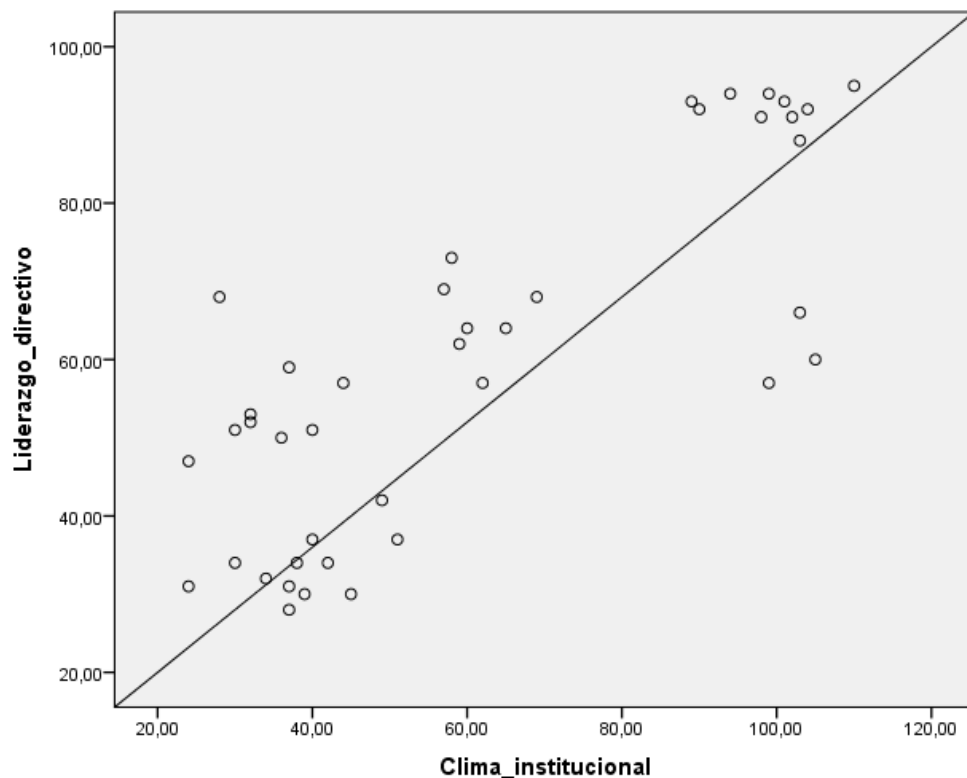


Figura 1. *Dispersión de puntos entre variables*

Fuente. Cuestionario.

Interpretación

Según los resultados de la tabla 1, se puede evidenciar los resultados obtenidos después de emplear la prueba de Rho Spearman, donde el valor de sig. bilateral obtenido es igual a 0,000, por lo que al ser menor al margen de error de 0,05 (0,000); se acepta la hipótesis de investigación planteada, la misma que hace mención a: la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva. Por otro lado este resultado se refuerza con el coeficiente de correlación encontrado que es igual a ,722 demostrando de esta manera la existencia de una correlación positiva media entre las variables.

Relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

Tabla 2. *Relación entre capacidad de gestión*identidad institucional*

		Capacidad de gestión	Clima institucional
Rho de Spearman	Capacidad de gestión		
	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Identidad institucional		
	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

Fuente. Cuestionario

Coefficiente de determinación (r^2):

$$r^2 = (0,686)^2$$

$$r^2 = 0.470596 * 100$$

$$r^2 = 47\%$$

La capacidad de gestión se relaciona en un 47% con la identidad institucional, la diferencia demuestra que está relacionada por otros factores.

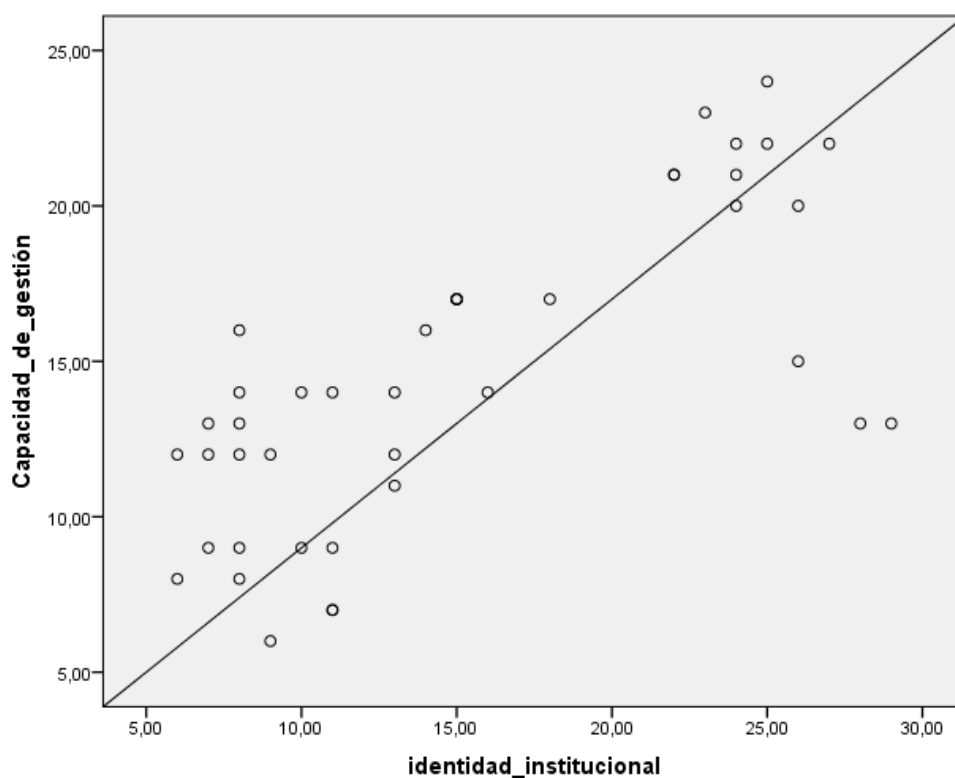


Figura 2. Dispersión de puntos entre las dimensiones capacidad de gestión y la identidad institucional.

Fuente. Cuestionario.

Interpretación

En la presente tabla y figura 2, se logró identificar que la capacidad de gestión se relacionó significativamente con la identidad institucional, esto se debió a que el sig. Bilateral es menor al margen de error $0,000 < 0,05$; asimismo el grado de correlación es positiva moderada de ,686. Esto indicó que a mayor capacidad de gestión mayor será la identidad institucional, lo cual permitió aceptar la hipótesis específica 1.

Relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.

Tabla 3. *Relación entre las relaciones humanas*relaciones interpersonales*

			Relaciones humanas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

Fuente. Cuestionario.

Coefficiente de determinación (r^2):

$$r^2 = (0,748)^2$$

$$r^2 = 0.559504 \cdot 100$$

$$r^2 = 56\%$$

Las relaciones humanas se relaciona en un 56% con las relaciones interpersonales, la diferencia demuestra que está relacionada por otros factores.

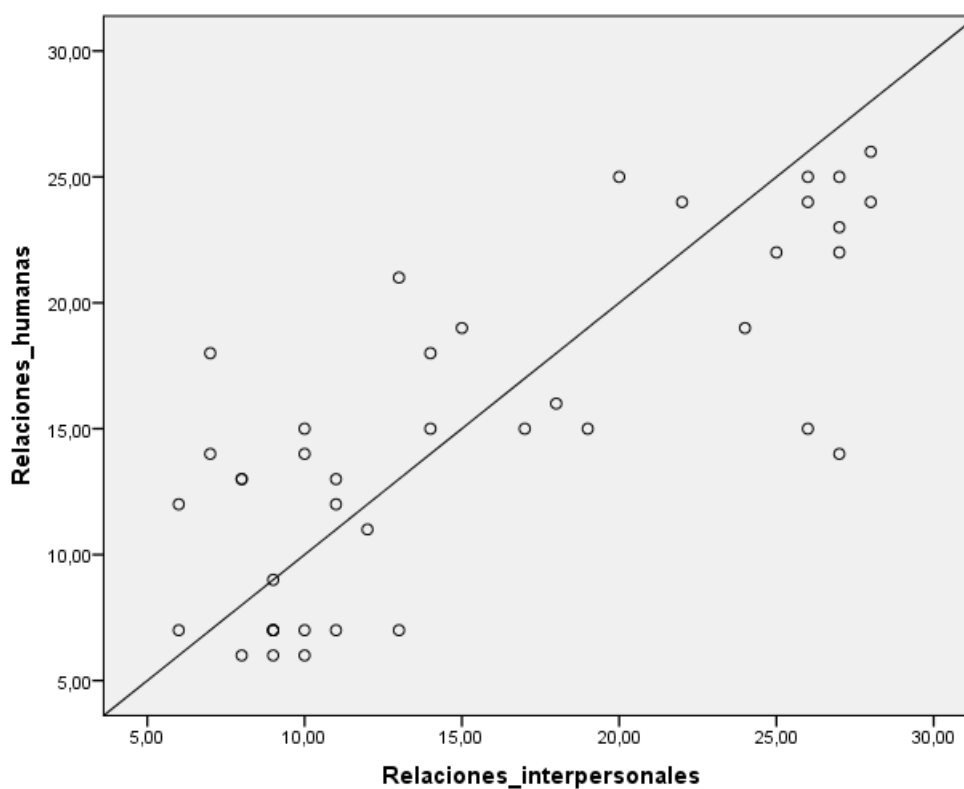


Figura 3. Dispersión de puntos entre las dimensiones relaciones humanas y las relaciones interpersonales.

Fuente. Cuestionario.

Interpretación

En cuanto a la presente tabla y figura 3, se logró identificar que las relaciones humanas y las relaciones interpersonales determinaron una correlación significativa, esto se debió a que el sig. Bilateral es menor al margen de error $0,000 < 0,05$; asimismo el grado de relación es positiva moderada con valor de ,748. Esto indico que mientras más alta sea las relaciones humanas, mayor será las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, lo que permitió aceptar la hipótesis específica 2.

Relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018

Tabla 4.

*Relación entre la comunicación*trabajo en equipo*

		Comunicació n	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

Fuente: Cuestionario.

Coeficiente de determinación (r^2):

$$r^2 = (0,733)^2$$

$$r^2 = 0.537289 * 100$$

$$r^2 = 54\%$$

La comunicación se relaciona en un 54% con el trabajo de equipo, la diferencia demuestra que está relacionada por otros factores.

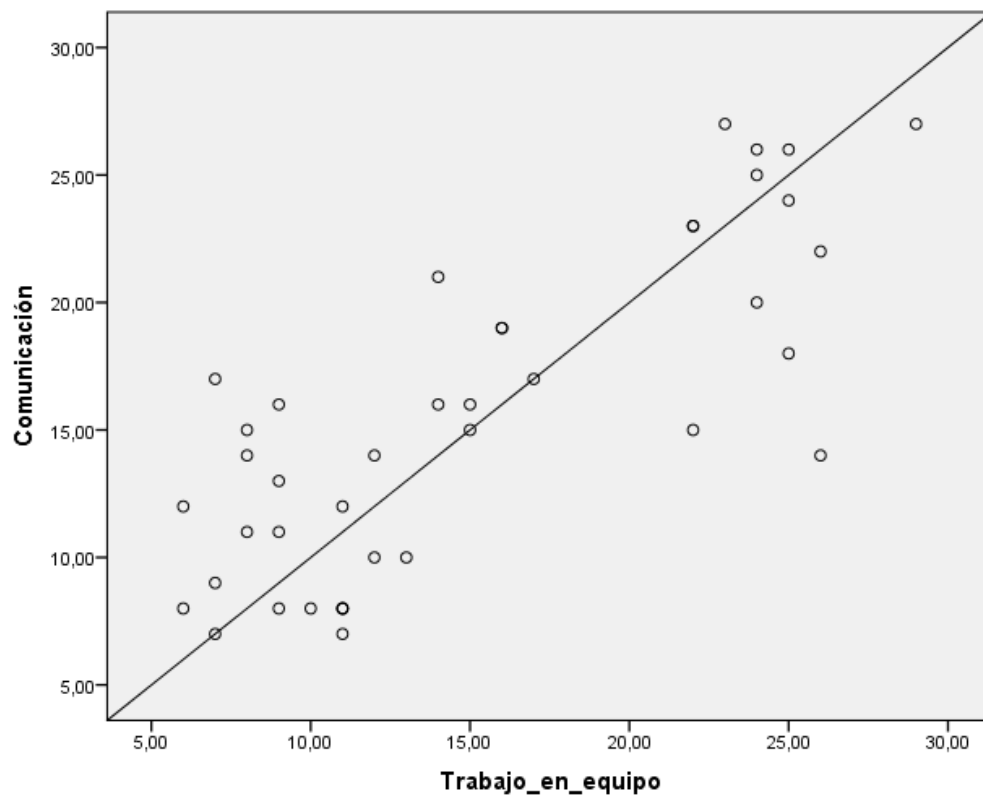


Figura 4. *Dispersión de puntos entre las dimensiones comunicación y trabajo en equipo*

Fuente: Cuestionario.

Interpretación

Conforme a la presente tabla y figura se llegó a observar que la comunicación se relacionó significativamente con el trabajo en equipo, esto se debió precisamente a que el valor sig. (bilateral) es menor al margen de error $0,000 < 0,05$. Por otra parte, el grado de correlación es positiva moderada de ,733. Esto indica que mientras más alta sea la comunicación mayor será el trabajo en equipo; este resultado permitió aceptar la hipótesis específica 3.

Determinar la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio
Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

Tabla 5. *Relación entre la motivación*normas de convivencia.*

		Motivació n	Normas de convivencia
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

Fuente: Cuestionario.

Coeficiente de determinación (r^2):

$$r^2 = (0,692)^2$$

$$r^2 = 0.478864 * 100$$

$$r^2 = 48\%$$

La motivación se relaciona en un 48% con las normas de convivencia, la diferencia demuestra que está relacionada por otros factores.

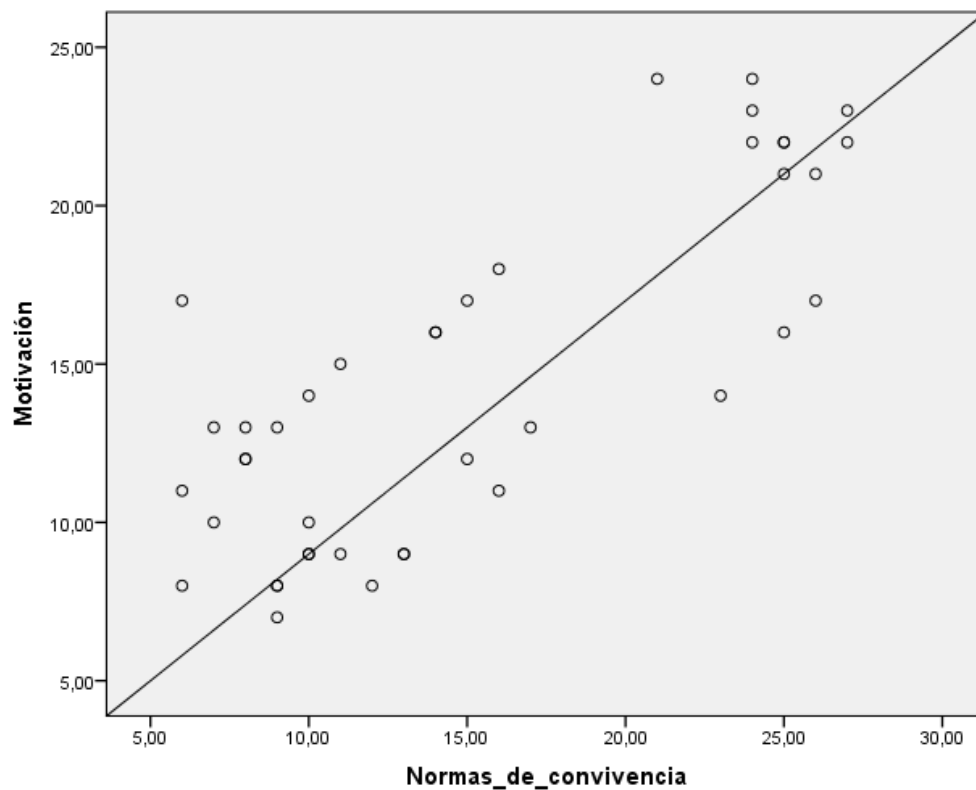


Figura 5. *Dispersión de puntos entre las dimensiones motivación y las normas de convivencia.*

Fuente: Cuestionario.

Interpretación

Según la tabla y figura se llegó a observar que la motivación y normas de convivencia se relacionaron de manera significativa, esto se debió a que el valor sig. (bilateral) es menor al margen de error $0,000 < 0,05$. Asimismo, el grado de correlación es positiva moderada de 0,692. Esto indica que mientras más alta sea la motivación mayor será la aceptación de las normas de convivencia. De esta manera se aceptó la hipótesis específica 4.

IV. DISCUSIÓN

Para cumplir con el objetivo general se empleó la prueba de Rho Spearman donde se pudo evidenciar que el valor de sig. bilateral obtenido es igual a 0,000, por lo que al ser menor al margen de error de 0,05 (0,000); se acepta la hipótesis de investigación planteada, la misma que hace mención a: la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018 es positiva. Por otro lado este resultado se refuerza con el coeficiente de correlación encontrado que fue igual a ,722 demostrando de esta manera la existencia de una correlación positiva media entre las variables.

En tal sentido, los resultados revelan que el liderazgo directivo es calificado como bajo por el 44% de los docentes, sin embargo el 32% considera que es regular y solo el 24% de los encuestados percibió que se encuentra en un nivel alto. En ese sentido, estos resultados guardan relación con lo concluido por Pérez (2010), Borja y Gaibor (2014) y Jaramillo (2014) quienes demostraron que existen muchos obstáculos que no permiten desarrollar con óptimos resultados el trabajo del directivo.

En la investigación para cumplir con los objetivos, es necesario aplicar un cuestionario dirigido a los docentes de la institución, obteniéndose como resultado que el clima institucional es calificado como inadecuada según el 51% de los docentes encuestados, no obstante un 32% resalto que es adecuada y el 17% restante lo califico como regular. Estos resultados se contrastan con la investigación de Bazan León (2018), mismo que llegó a concluir pues la variable dependiente aprendizaje escolar es explicada por el 60,8% por la variables independientes clima institucional y desempeño docente, también decrito por Chiavenato (2007).

Para cumplir con el objetivo específico 1, se aplicó de igual manera la prueba de Rho Spearman, donde el resultado determino que la capacidad de gestión se relacionó significativamente con la identidad institucional, esto se debió a que el sig. Bilateral fue menor al margen de error $0,000 < 0,05$; asimismo el grado de correlación fue positiva

moderada de ,686. . Esto indico que a mayor capacidad de gestión mayor será la identificad institucional, lo cual permitió aceptar la hipótesis específica 1.

Para cumplir con el objetivo específico 2, se aplicó la prueba de Rho Spearman donde se logró identificar que las relaciones humanas y las relaciones interpersonales determinaron una correlación significativa, esto se debió a que el sig. Bilateral fue menor al margen de error $0,000 < 0,05$; asimismo el grado de relación fue positiva moderada con valor de ,748. Esto indico que mientras más alta sea las relaciones humanas, mayor será las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, lo que permitió aceptar la hipótesis específica 2.

Referente al objetivo específico 3, se llegó a observar que la comunicación se relacionó significativamente con el trabajo en equipo, esto se debió precisamente a que el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error $0,000 < 0,05$. Por otra parte, el grado de correlación fue positiva moderada de ,733. Esto indica que mientras más alta sea la comunicación mayor será el trabajo en equipo; este resultado permitió aceptar la hipótesis específica 3.

En cumplimiento con el objetivo específico 4 se llegó a observar que la motivación y normas de convivencia se relacionaron de manera significativa, esto se debió a que el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error $0,000 < 0,05$. Asimismo, el grado de correlación fue positiva moderada de 0,692. Esto indica que mientras más alta sea la motivación mayor será la aceptación de las normas de convivencia. De esta manera se aceptó la hipótesis específica 4.

V. CONCLUSIONES

Existió una relación positiva considerable entre el liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzáles Prada, Pardo Miguel, Rioja, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=0,722$. Asimismo, se identificó un coeficiente de determinación de (0.52), explicando que aproximadamente el 52% del clima institucional se relaciona por el liderazgo directivo.

Existió una relación positiva considerable entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Prada, Pardo Miguel, Rioja, con un coeficiente de correlación lineal de Rho de Spearman $= 0,686$, Asimismo, se identificó un coeficiente de determinación (0,47), explicando de esta manera que el 47% de la identidad institucional se relaciona con el liderazgo directivo.

Las relaciones humanas presento una relación positiva considerable con las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, con una correlación lineal de Rho de Spearman $= 0,748$; además el coeficiente de determinación fue (0,559) indicado que el 56% del nivel de las relaciones interpersonales se relaciona con las relaciones humanas.

Existió una relación positiva considerable entre la comunicación y el trabajo en equipo en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, asimismo presento una correlación lineal de Rho de Spearman $= 0,733$. Además, el coeficiente de determinación fue (0,537), explicado de esta manera que el 54% del trabajo en equipo se relaciona con la comunicación.

Se logró identificar que la motivación se correlaciono positivamente con las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, asimismo, el coeficiente de relación lineal de Rho de Spearman fue $= 0,692$. Además, el coeficiente de determinación presento un valor (0.478); explicando que el 48% de las normas de convivencia se relaciona por la motivación.

VI. RECOMENDACIONES

Al director del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, a realizar actividades académicas con la participación de los docentes el cual permitirá fortalecer el compromiso con la Institución promoviendo el desarrollo de las labores educativas.

Al director del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja; propiciar una mayor comunicación institucional, incentivando el respecto con la finalidad de mejorar el clima organizacional presente del centro de estudios.

Al director del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, a intervenir de manera frecuente en las labores educativas de la mano con los docentes, compartiendo ideas, conocimientos experiencias con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo dentro de la Institución educativa.

Al director del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, a generar un mayor dialogo con los docentes, de manera en que permita coordinar las labores educativas de manera más eficiente fortaleciendo la toma de decisiones a partir del trabajo en equipo.

Al director, incentivar el respeto a través de los derechos como persona, esto traerá consigo a que las relaciones interpersonales se fortalezcan para mejorar las labores académicas en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja.

Al director propiciar una adecuada comunicación entre los docentes de aula, generando a partir de ello un buen estado de ánimo entre ambas partes, esto también se llevará a cabo con el trabajo en equipo con la toma de decisiones, asumiendo una mayor responsabilidad para mejorar la situación actual del centro de estudios.

Al director, dar mayor importancia al desempeño que viene realizando los docentes, generando incentivos, gratificaciones y reconocimiento; esto permitirá a que se respete las normas internas establecidas por la misma institución educativa.

REFERENCIAS

- Albañil, M. (2015). *El clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura* (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Almeyda, O. (2009). *Administración de la gestión escolar*. Lima: Mantaro.
- Álvarez, V. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla 2017* (Tesis de maestría). Universidad de Antioquía, Colombia.
- Reto, A. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en la universidad César Vallejo, Lima este 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bazán, L. (2018). *El clima Institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo, 2018* (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Benavides (2017). *Plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional del Liceo Nacional Pedro Gual, Valencia Edo. Carabobo 2017* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo de Bárbula, Venezuela.
- Blas, L. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, Perú.
- Borja, A. Gabor, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Maria Echevarría de la ciudad de Guaranda – provincia de Bolívar. Venezuela* (Tesis para la Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Estatal de bolívar. Recuperado de [http: //www.es.escribd.com](http://www.es.escribd.com).

- Cerquera, R. (2013). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwers.
- Villadiego, C. Alzate, I. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum Logistics*, (Tesis para obtener título de administrador de empresas). Universidad gena, Colombia.
- Chaparro, J. (2016). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 25 “Fe y Alegría San Juan de Lurigancho* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cuevas, P. (2010). *Clima organizacional*. En *psicología del trabajo para las relaciones laborales de Carlos Guillen Gestoso (coord.) y Recío Gil Bozal 1 ed.* En español. Madrid: ED. McGraw Hill-Interamericana.
- Da Silva, M. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición. Diagnóstico y consecuencias*. Tercera reimpresión. México DF: Ed. Trillas.
- De León De León (2018). *Liderazgo y Empoderamiento 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala.
- Diccionario de la lengua española (2015). Real Academia Española. Vigésimotercera edición. Edición, Madrid: ESPASA Calpe.
- Freire, S. (2007). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRANDE.
- Gamarra, B. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 DE Comas* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Gómez, R. (2011). *Relaciones entre El clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontifica Comillas. España, Madrid: Servicios editoriales S.L.

- Hartog, H. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la Institución educativa privada Santa Margarita – Surco –Lima* (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima.
- Lozado, J. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Politécnica Salesiana. Ecuador.
- Martín, E. (2017). *Gestión Educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N°80414 Ricardo Palma 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo de Pacasmayo, Perú.
- Mejía, E. (2007). *Metodología de diseños en la investigación científica*. Perú: Lima Editorial Visión Universitaria.
- Mendoza, E. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 9 _ Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Mendoza, N. (2011). *Clima Institucional y Organizacional (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Murillo, J. (2008). *Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. Educación y Educadores*, 14(2), 389-409.
- Pérez, N. O. y Rivera, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonia peruana, periodo 2013* (Tesis para obtener el grado academia de magister en Gestión Empresarial). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- Pérez, S. (2002). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Silva, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015* (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Empresarial). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

- Solano (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Umaña, S. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en educación media superior 2017* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Monterrey, México.
- UPCHE, (2015). *Desarrollo personal y liderazgo pedagógico I*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú: EPG-UPCH.
- Zamora, D. (2011). *Liderazgo y cultura organizacional* (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Puerto Ordaz.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de investigación

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) Docente:

Esta vez solicitamos su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el liderazgo directivo. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de sus respuestas y desde ya agradecemos su participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre.

LIDERAZGO DEL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES/ítems	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	CAPACIDAD DE GESTIÓN					
1	¿Considera usted que el director de la institución educativa tiene capacidad de gestión para llevar acabo las actividades?					
2	¿El director de la institución educativa propone una misión adecuada para su gestión?					
3	¿El director de la institución educativa busca que esté organizada y cuente con sus instrumentos de gestión?					
4	¿El director de la institución educativa muestra capacidad para asumir responsabilidades con valor y eficacia?					

5	¿El director de la institución educativa muestra liderazgo al momento de la asignación de responsabilidades?					
6	¿El director propicia una comunicación institucional responsable?					
	RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
7	¿El director de la institución educativa incentiva el respeto y buena relación entre los docentes?					
8	¿El liderazgo del director de la institución propicia la debida consideración a los docentes cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?					
9	¿El director tiene en consideración a aquellos docentes que presentan algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?					
10	¿El director de la institución educativa promueve acciones que ayuden a evitar situaciones de injusticia o maltrato entre docentes?					
11	¿El director de la institución educativa promueve la convivencia con acuerdos explícitos con sus docentes?					
12	¿El director de la institución educativa se involucra en las relaciones humanas con los docentes?					
	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
13	¿El director propicia la dinámica grupal e interpersonal sin rigidez de jerarquías?					
14	¿El director de la institución educativa tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación entre los docentes?					
15	¿El director tiene la capacidad de captar información adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?					
16	¿Considera que el director tiene capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas?					
17	¿El liderazgo del director tiene la capacidad de generar					

	reconocimiento al personal?					
18	¿El reconocimiento del director de la institución educativa también se traduce en la felicitación verbal en una palabra de motivación ante el trabajo bien realizado?					
	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
19	¿El director de la institución educativa tiene la capacidad de propiciar incentivos relaciones con gratificaciones, reconocimientos para motivar el buen desempeño docente?					
20	¿El director de la institución educativa propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcance sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?					
21	¿Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno a su capacidad de autorrealización?					
22	¿Tiene capacidad de generar confianza?					
23	¿Conforma de manera oportuna el comité de gestión de recursos propios?					
24	¿Sus compañeros se encuentran motivados laborando dentro de la institución?					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) Docente:

Esta vez solicitamos su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el clima institucional. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de sus respuestas y desde ya agradecemos su participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre.

CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	RESPUESTAS				
	DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	¿Participa en las actividades extracurriculares que programa la institución educativa?					
2	¿Realiza de manera efectiva la labor académica realizada en la institución educativa?					
3	¿Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa?					
4	¿Promueve actividades académicas de manera efectiva en la institución educativa?					
5	¿Fomenta la identidad institucional en sus alumnos a través de la práctica pedagógica cotidiana?					
6	¿Se compromete como parte activa en el fortalecimiento					

	de la imagen institucional de su institución educativa?					
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
7	¿El diálogo entre directivos y docentes es fluido de tal manera que permite coordinar las labores educativas?					
8	¿Las relaciones entre los agentes educativos han decaído en la institución educativa?					
9	¿El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas?					
10	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes de la institución educativa?					
11	¿Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución educativa?					
12	¿Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro?					
	DIMENSIÓN. TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
13	¿Los docentes cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad?					
14	¿Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas?					
15	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente?					
16	¿Comparte la información que tiene con sus colegas?					
17	¿Tengo confianza en mis compañeros de trabajo?					
18	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos					
	DIMENSIÓN. NORMAS DE CONVIVENCIA	1	2	3	4	5
19	¿Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos?					
20	¿Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes?					
21	¿Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de					

	los docentes?					
22	¿Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa?					
23	¿Los docentes conocen las normas educativas vigentes?					
24	¿Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la institución educativa?					

Anexo 02: Certificado de validez del contenido de los instrumentos de investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.								
Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	CAPACIDAD DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el director de la institución tiene capacidad de gestión para llevar acabo las actividades?	X		X		X		
2	¿El director de la institución propone una misión adecuada para su gestión?	X		X		X		
3	¿El director de la institución busca que esté organizada y cuente con sus instrumentos de gestión?	X		X		X		
4	¿El director de la institución muestra capacidad para asumir responsabilidades con valor y eficacia?		X		X		X	
5	¿El director de la institución muestra liderazgo al momento de la asignación de responsabilidades?	X		X		X		
6	¿El director propicia una comunicación institucional responsable?	X		X		X		
	RELACIONES HUMANAS							
7	¿El director de la institución incentiva el respeto y buena relación entre los docentes?	X		X		X		
8	¿El liderazgo del director de la institución propicia la debida consideración a los docentes cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿El director tiene en consideración a aquellos docentes que presentan algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿El director de la institución promueve acciones que ayuden a evitar situaciones de injusticia o maltrato entre docentes?	X		X		X		
11	¿El director de la institución promueve la convivencia con acuerdos explícitos con sus docentes?		X		X		X	
12	¿El director de la institución se involucra en las relaciones humanas con los docentes?	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
13	¿El director propicia la dinámica grupal e interpersonal sin rigidez de jerarquías?		X		X		X	
14	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación entre los docentes?	X		X		X		
15	¿El director tiene la capacidad de captar información adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
16	¿Considera que el director tiene capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas?	X		X		X		
17	¿El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal?	X		X		X		
18	¿El reconocimiento del director de la institución también se traduce en la felicitación verbal en una palabra de motivación ante el trabajo bien realizado?	X		X		X		

	MOTIVACIÓN						
19	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar incentivos relaciones con gratificaciones, reconocimientos para motivar el buen desempeño docente?		X		X	X	
20	¿El director de la institución propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcance sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X	
21	¿Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
22	¿Tiene capacidad de generar confianza?	X		X		X	
23	¿Conforma de manera oportuna el comité de gestión de recursos propios?	X		X		X	
24	¿Sus compañeros se encuentran motivados laborando dentro de la institución?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: LOZADA TRIGOSO PABLO LIZARDO DNI: 01154484

Especialidad del evaluador: HISTORIA Y GEOGRAFIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Pablo E. Lozada Trigos
 Maestro en Ciencias de la Educación
 Tarapoto y Huancayo

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	CAPACIDAD DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el director de la institución tiene capacidad de gestión para llevar acabo las actividades?	X		X		X		
2	¿El director de la intitución propone una misión adecuada para su gestión?	X		X		X		
3	¿El director de la institución busca que esté organizada y cuente con sus instrumentos de gestión?	X		X		X		
4	¿El director de la institución muestra capacidad para asumir responsabilidades con valor y eficacia?	X		X		X		
5	¿El director de la institución muestra liderazgo al momento de la asignación de responsabilidades?	X		X		X		
6	¿El director propicia una comunicación institucional responsable?		X	X		X		
	RELACIONES HUMANAS							
7	¿El director de la institución incentiva el respeto y buena relación entre los docentes?	X		X		X		
8	¿El liderazgo del director de la institución propicia la debida consideración a los docentes cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿El director tiene en consideración a aquellos docentes que presentan algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿El director de la institución promueve acciones que ayuden a evitar situaciones de injusticia o maltrato entre docentes?	X		X		X		
11	¿El director de la institución promueve la convivencia con acuerdos explícitos con sus docentes?	X		X		X		
12	¿El director de la institución se involucra en las relaciones humanas con los docentes?	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
13	¿El director propicia la dinámica grupal e interpersonal sin rigidez de jerarquías?	X		X		X		
14	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación entre los docentes?	X		X		X		
15	¿El director tiene la capacidad de captar información adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
16	¿Considera que el director tiene capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas?	X		X		X		
17	¿El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal?	X		X		X		
18	¿El reconocimiento del director de la institución también se traduce en la felicitación verbal en una palabra de motivación ante el trabajo bien realizado?	X		X		X		

	MOTIVACIÓN						
19	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar incentivos relaciones con gratificaciones, reconocimientos para motivar el buen desempeño docente?	X		X		X	
20	¿El director de la institución propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcance sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?		X	X		X	
21	¿Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
22	¿Tiene capacidad de generar confianza?	X		X		X	
23	¿Conforma de manera oportuna el comité de gestión de recursos propios?	X		X		X	
24	¿Sus compañeros se encuentran motivados laborando dentro de la institución?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: LOPEZ FERNANDEZ TITO DNI: 33961898

Especialidad del evaluador: EDUCACIÓN FÍSICA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Tito Lopez Fernandez
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	CAPACIDAD DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el director de la institución tiene capacidad de gestión para llevar a cabo las actividades?	X		X		X		
2	¿El director de la institución propone una misión adecuada para su gestión?	X		X		X		
3	¿El director de la institución busca que esté organizada y cuente con sus instrumentos de gestión?	X		X		X		
4	¿El director de la institución muestra capacidad para asumir responsabilidades con valor y eficacia?	X		X		X		
5	¿El director de la institución muestra liderazgo al momento de la asignación de responsabilidades?	X		X		X		
6	¿El director propicia una comunicación institucional responsable?		X	X		X		
	RELACIONES HUMANAS							
7	¿El director de la institución incentiva el respeto y buena relación entre los docentes?	X		X		X		
8	¿El liderazgo del director de la institución propicia la debida consideración a los docentes cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado?	X		X		X		
9	¿El director tiene en consideración a aquellos docentes que presentan algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados?	X		X		X		
10	¿El director de la institución promueve acciones que ayuden a evitar situaciones de injusticia o maltrato entre docentes?	X		X		X		
11	¿El director de la institución promueve la convivencia con acuerdos explícitos con sus docentes?	X		X		X		
12	¿El director de la institución se involucra en las relaciones humanas con los docentes?	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
13	¿El director propicia la dinámica grupal e interpersonal sin rigidez de jerarquías?	X		X		X		
14	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación entre los docentes?	X		X		X		
15	¿El director tiene la capacidad de captar información adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo?	X		X		X		
16	¿Considera que el director tiene capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas?	X		X		X		
17	¿El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal?	X		X		X		
18	¿El reconocimiento del director de la institución también se traduce en la felicitación verbal en una palabra de motivación ante el trabajo bien realizado?	X		X		X		

	MOTIVACIÓN						
19	¿El director de la institución tiene la capacidad de propiciar incentivos relaciones con gratificaciones, reconocimientos para motivar el buen desempeño docente?	X		X		X	
20	¿El director de la institución propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcance sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución?		X	X		X	
21	¿Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno a su capacidad de autorrealización?	X		X		X	
22	¿Tiene capacidad de generar confianza?	X		X		X	
23	¿Conforma de manera oportuna el comité de gestión de recursos propios?	X		X		X	
24	¿Sus compañeros se encuentran motivados laborando dentro de la institución?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: LOPEZ FERNÁNDEZ AHADO DNI: 33961823

Especialidad del evaluador: CCNN - FÍSICA QUÍMICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Firma manuscrita]
 Eugenio López Fernández
 DIRECTOR
 C. N. 1033961823

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Participa en las actividades extracurriculares que programa la institución educativa?	X		X		X		
2	¿Realiza de manera efectiva la labor académica realizada en la I.E?	X		X		X		
3	¿Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	X		X		X		
4	¿Promueve actividades académicas de manera efectiva en la I.E?	X		X		X		
5	¿Fomenta la identidad institucional en sus alumnos a través de la práctica pedagógica cotidiana?		X	X		X		
6	¿Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E?	X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES							
7	¿El diálogo entre directivos y docentes es fluido de tal manera que permite coordinar las labores educativas?	X		X		X		
8	¿Las relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la institución educativa?	X		X		X		
9	¿El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas?	X		X		X		
10	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes de la institución educativa?	X		X		X		
11	¿Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución?		X			X		
12	¿Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro?	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO							
13	¿Los docentes cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
14	¿Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas?	X		X		X		
15	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente?	X		X		X		
16	¿Comparte la información que tiene con sus colegas?		X	X		X		
17	¿Tengo confianza en mis compañeros de trabajo ?	X		X		X		
18	¿Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos?	X		X		X		

	NORMAS DE CONVIVENCIA						
19	¿Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos?	X		X		X	
20	¿Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes?	X		X		X	
21	¿Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes?	X		X		X	
22	¿Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa?	X		X		X	
23	¿Los docentes conocen las normas educativas vigentes?	X		X		X	
24	¿Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la institución educativa?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: PABLO LIZARDO LOZADA TRIGOSO DNI: 01154484

Especialidad del evaluador: HISTORIA Y GEOGRAFIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Pablo L. Lozada Trigoso
 Maestro en Ciencias de la Educación
 Docencia y Gestión Universitaria

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Participa en las actividades extracurriculares que programa la institución educativa?	X		X		X		
2	¿Realiza de manera efectiva la labor académica realizada en la I.E?	X		X		X		
3	¿Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	X		X		X		
4	¿Promueve actividades académicas de manera efectiva en la I.E?	X		X		X		
5	¿Fomenta la identidad institucional en sus alumnos a través de la práctica pedagógica cotidiana?	X		X		X		
6	¿Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E?	X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES							
7	¿El diálogo entre directivos y docentes es fluido de tal manera que permite coordinar las labores educativas?	X		X		X		
8	¿Las relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la institución educativa?	X		X		X		
9	¿El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas?	X		X		X		
10	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes de la institución educativa?	X		X		X		
11	¿Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución?	X		X		X		
12	¿Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro?	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO							
13	¿Los docentes cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
14	¿Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas?	X		X		X		
15	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente?	X			X	X		
16	¿Comparte la información que tiene con sus colegas?	X		X		X		
17	¿Tengo confianza en mis compañeros de trabajo ?	X		X		X		
18	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos	X		X		X		

	NORMAS DE CONVIVENCIA						
19	¿Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos?	X		X		X	
20	¿Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes?	X		X		X	
21	¿Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes?	X		X			X
22	¿Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa?	X		X		X	
23	¿Los docentes conocen las normas educativas vigentes?	X		X		X	
24	¿Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la institución educativa?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: LOPEZ FERNÁNDEZ TITO DNI: 33961898

Especialidad del evaluador:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Tito Lopez Fernández
RECTOR ADMINISTRACIÓN EDUCACIÓN

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	¿Participa en las actividades extracurriculares que programa la institución educativa?	X		X		X		
2	¿Realiza de manera efectiva la labor académica realizada en la I.E?	X		X		X		
3	¿Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I.E.	X		X		X		
4	¿Promueve actividades académicas de manera efectiva en la I.E?	X		X		X		
5	¿Fomenta la identidad institucional en sus alumnos a través de la práctica pedagógica cotidiana?	X		X		X		
6	¿Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E?	X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES							
7	¿El diálogo entre directivos y docentes es fluido de tal manera que permite coordinar las labores educativas?	X		X		X		
8	¿Las relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la institución educativa?	X		X		X		
9	¿El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas?	X		X		X		
10	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes de la institución educativa?	X		X		X		
11	¿Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la institución?	X		X		X		
12	¿Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro?	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO							
13	¿Los docentes cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad?	X		X		X		
14	¿Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas?	X		X		X		
15	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente?	X			X	X		
16	¿Comparte la información que tiene con sus colegas?	X		X		X		
17	¿Tengo confianza en mis compañeros de trabajo ?	X		X		X		
18	Cuando hay errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos	X		X		X		

	NORMAS DE CONVIVENCIA						
19	¿Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos?	X		X		X	
20	¿Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes?	X		X		X	
21	¿Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes?	X		X			X
22	¿Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la institución educativa?	X		X		X	
23	¿Los docentes conocen las normas educativas vigentes?	X		X		X	
24	¿Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la institución educativa?	X		X		X	

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicables ()

Tarapoto, 22 de diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: LÓPEZ FERNÁNDEZ AHADO DNI: 33961823

Especialidad del evaluador: CC NN, Física Química

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Firma manuscrita]
Firma del Juez Evaluador
DIRECTOR
C. N. 1033961823

Anexo 03: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS

Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.

AUTORA: Bach. María Angelita Rafael Cusma

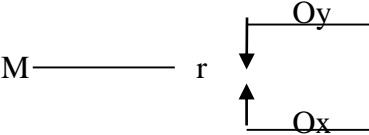
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA. Se desconoce con objetividad de un modelo de liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja 2018, teniendo en consideración que la mencionada Institución Educativa es grande y cuenta con muchos docentes, personal administrativo y de servicio.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018	El liderazgo directivo se relaciona con el clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018	Definición conceptual. Según Bryman (1996) el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. La visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Definición operacional Nuevo enfoque de liderazgo que busca cambios a mejoras muy

<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?▪ ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?▪ ¿Cuál es la relación	<ul style="list-style-type: none">• Determinar la relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018• Determinar la relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.• Determinar la	<ul style="list-style-type: none">▪ La relación entre la capacidad de gestión y la identidad institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018, es positiva.▪ La relación entre las relaciones humanas y las relaciones interpersonales en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018, es positiva.▪ La relación entre la comunicación y el trabajo en equipo en	<div>importantes en la institución, con una visión de compromiso importante.</div> <table><tr><th>Variable 1</th><th>Dimensiones</th><th>indicadores</th></tr><tr><td rowspan="4">Liderazgo Directivo</td><td>Capacidad de Gestión</td><td><ul style="list-style-type: none">• Capacidad Administrativa.• Organización del trabajo.• Articulación estratégica.</td></tr><tr><td>Relaciones Humanas</td><td><ul style="list-style-type: none">• Nivel de empatía.• Interacción entre pares.• Fomento de relaciones.</td></tr><tr><td>Comunicación</td><td><ul style="list-style-type: none">• Transparencia comunicativa• Asertividad comunicativa.• Pertinencia comunicacional.</td></tr><tr><td>Motivación</td><td><ul style="list-style-type: none">• Seguridad de funciones.• Compromiso laboral.• Desarrollo personal.</td></tr></table>	Variable 1	Dimensiones	indicadores	Liderazgo Directivo	Capacidad de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad Administrativa.• Organización del trabajo.• Articulación estratégica.	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de empatía.• Interacción entre pares.• Fomento de relaciones.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Transparencia comunicativa• Asertividad comunicativa.• Pertinencia comunicacional.	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Seguridad de funciones.• Compromiso laboral.• Desarrollo personal.
Variable 1	Dimensiones	indicadores													
Liderazgo Directivo	Capacidad de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad Administrativa.• Organización del trabajo.• Articulación estratégica.													
	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de empatía.• Interacción entre pares.• Fomento de relaciones.													
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Transparencia comunicativa• Asertividad comunicativa.• Pertinencia comunicacional.													
	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Seguridad de funciones.• Compromiso laboral.• Desarrollo personal.													

entre la comunicación y el trabajo en equipo, en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018?	relación entre la comunicación y el trabajo en equipo, en el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018	el colegio Manuel Gonzales Prada, de Pardo Miguel, Rioja, 2018, es positiva.	VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL Definición conceptual. “Es el conjunto de acciones presentadas en una organización en el cual el grado de interrelaciones determinan la condición del ambiente, partiendo de la sensación de seguridad del individuo así como de la confianza y el estado organizacional de la institución” (Gómez, 2011, p. 177). Definición operacional En esta variable es la medición de las características del ambiente laboral percibida por los docentes relacionadas al accionar del director, como son sus dimensiones: Identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, normas de convivencia; cada una de ellas con sus indicadores respectivos.
▪ ¿Cuál es la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018?	• Determinar la relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018	▪ La relación entre la motivación y las normas de convivencia en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018, es positiva.	



Variable 2	Dimensiones	indicadores
Clima Institucional	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso de gestión.• Compromiso personal.

						<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño.
					Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Empatía. • Organización grupal.
					Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo • Integración de ideas. • Distribución de funciones.
					Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al reglamento. • Efectividad de cumplimiento de las características institucionales. • Integración social.
METODOLOGÍA			POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	
Tipo de investigación. Será No experimental correlacional de corte transversal. “Es			POBLACIÓN La población objeto de estudio		Para la recolección de datos.	

<p>un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos conceptos o variables (Hernández, 2006, p.63).</p> <p>Diseño de investigación: No experimental correlacional de corte transversal.</p> <p>Cuyo esquema:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><u>Donde:</u></p> <p>M = Muestra.</p> <p>O = Observación</p> <p>x,y= Variables</p> <p>r = Relación de las variables estudiadas.</p> <p>Dónde:</p> <p>M= Representa a la muestra conformada por los docentes del colegio “Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.</p> <p>O= Representa las observaciones sobre el clima</p>	<p>estará conformado por 41 docentes del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra estará conformada por la misma población, es decir 41 docentes del colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.</p>	<p>Encuestas, entrevistas, ficha de observación.</p> <p>Para el análisis e interpretación de datos.</p> <p>Para el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas y para el procesamiento de la información se contará con el programa informático: SPSS-15, versión en español. Se analizará la encuesta y el cuestionario, con el objetivo de elaborar las tablas estadísticas respectivas.</p>
--	---	--

<p>institucional de los docentes del colegio Manuel Gonzales</p> <p>Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018.</p>		
---	--	--

Anexo 04: Constancia de la autoridad donde se llevó a cabo la investigación.

 perú sanmartín GOBIERNO REGIONAL DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – RIOJA	 CM. N°0603381
--	--	--

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL GONZÁLES PRADA”

CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE; DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL
GONZALES PRADA” DEL DISTRITO DE PARDO MIGUEL, PROVINCIA DE RIOJA,
REGIÓN SAN MARTÍN;**


HACE CONSTAR:

Que; la bachiller **MARÍA ANGELITA RAFAEL CUSMA**, identificada con DNI N°01154483, ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación sobre Liderazgo Directivo y Clima Institucional en el Colegio Manuel Gonzales Prada, del distrito de Pardo Miguel, provincia de Rioja.

Se expide la presente para los fines que estime por conveniente.

Pardo Miguel, diciembre de 2018.




Prof. E.J. Rodríguez Sánchez
DIRECTOR (e)
C.M. 1032050013

IV. PARDO MIGUEL S/N
Cel. N° 942 – 886 - 564

PARDO MIGUEL - NARANJOS
988683466

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) Tesis titulada **"Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018"** del (de la) estudiante **Maria Angelita Rafael Cusma**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificado en el reporte de originalidad de programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de agosto de 2019



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
 Jefe de Complementación Académica Magisterial
 UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

TESTES PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON
ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO -
SECRETARIADO EJECUTIVO

AUTHOR

Maria Angelita Rafael Cusma

ORCID (0000-0002-8811-7494)

ASESOR:

Mgt. Victor Hugo Fernández Bedoya


ORCID (0000-0002-2464-6477)

LINEA DE INVESTIGACION:

Atención integral del infante, niño y adolescente

LINIA - PERU

2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO – SECRETARIADO EJECUTIVO

AUTOR:

Maria Angelina Rafael Cuzma
ORCID (0000-0002-8811-7484)

ASESOR:

Mgr. Victor Hugo Fernandez Bedoya
ORCID (0000-0002-2464-6477)

LINEA DE INVESTIGACION:

Atención integral del infante, niño y adolescente

LIMA - PERU

2019

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PF-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---	---

Yo, **RAFAEL CUSMA MARIA ANGELITA**, identificado con DNI N° **01154483**, egresado de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN EL COLEGIO MANUEL GONZALES PRADA, PARDO MIGUEL, RIOJA, 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


FIRMA

DNI: **01154483**

FECHA: **23** de **Marzo** del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rafael Cusma Maria Angelita

INFORME TITULADO:

Liderazgo directivo y clima institucional en el colegio

Manuel Gonzales Prada, Pardo Miguel, Rioja, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Educación Secundaria con especialidad en Educación para el Trabajo.

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 12 (doce)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN